

## 四国ガス株式会社

## 企業概要

■会社名:四国ガス株式会社

■創業:1912年11月15日

■所在地:愛媛県今治市南大門町2丁目2番地の4

■業種:電気・ガス・熱供給・水道業

■従業員数:599人

## 事業内容の特徴

ガスの製造、供給および販売／ガス機器の販売／ガスに関する工事の請負

管理本部 総務部 課長  
人事グループ マネージャー  
山本 大介さん

## 経営理念

「私たちは、「いつもの暮らしを、いちばんに。」というスローガンのもと、お客さまの普段の何気ない生活を支え、「信頼され、選択される企業グループ」を目指しています。

## 四国ガス株式会社の取り組み内容

## 重点施策

## 制度面の取組(例:テレワーク、時短勤務、フレックスタイム、副業制度、育児・介護支援など)

- ・フレックスタイム制度:柔軟な時間管理を推進
- ・育児短時間勤務制度:子どもが小学校4年生の始期まで利用可能
- ・特別縦横有給休暇制度:最長7年間縦横可能で、傷病・介護等に幅広い用途で活用

## 重点施策

## 環境整備面の取組(職場レイアウト、ICTツール、相談体制、評価制度など)

- ・安心して相談できる環境:社内外の相談窓口を整備し、心理的安全性の高い職場づくりを推進。
- ・キャリアを選べる仕組み:社内コース制度により、転勤有無や働き方を自ら選択できる環境を整備。

## その他の取り組み

## 文化・意識改革の取組(研修、コミュニケーション、ダイバーシティ教育など)

研修や組織開発を通じ、従業員自ら課題解決に取り組む風通しの良い職場を目指しています。

フレックスタイムや休暇制度、社内外の相談体制、対話重視の研修などを通じ、心理的安全性を高め、安心して働き続けられる職場づくりに取り組んでいます。

## 女性・シニア・障がい者・外国人など多様な人材への支援施策

性別や障がいの有無に関わらず、特性に応じた配置や外部連携で活躍の場を広げています。

## DEI(Diversity, Equity, Inclusion)の具体的施策(公平性や心理的安全性など)

社内インフラで匿名の意見を拾い上げ、組織開発を通じて公平で風通しの良い職場を目指しています。

こんなことから  
取り組みが  
始まりました

## Q1 多様な働き方・DEI推進に着手したきっかけは?

社員のライフスタイル多様化に伴う「働きやすさ」への要望に加え、社員一人ひとりが長期的に活躍できる環境を整備することで、企業の持続的成長に繋がると考えたためです。

Q2 当時の社内課題や課題意識は?  
(例:人材確保・離職率・女性管理職比率など)

女性活躍推進、採用における人材確保です。特に、女性活躍推進については、長らく男性中心であったガス事業の特性上、社内にはアンコンシャス・バイアスや固定観念が残っていました。

## Q3 どのような社会的/地域的背景を意識して取組を始めたか?

地域経済の発展には、多様な人材の定着が欠かせません。当社もその一翼を担う企業として、柔軟な働き方を推進し、誰もが活躍できる地域基盤の構築に貢献していきたいと意識していました。



総務部 矢野 恵理子さん

人事グループ 岡部 仁香さん

お客さまセンター 畑地 季莉子さん

支えられた経験を、  
次世代へ

産休・育休、時短勤務やフレックスタイム制度を活用し、ライフステージに合わせた働き方を続けてきました。子育て中は時間にも気持ちにも余裕がなくなることがありました。制度は「作る側の理屈」ではなく、「自分が使う立場ならどうか」を常に意識しています。実際に自分が利用することで、周囲も制度を使いやすくなり、職場の雰囲気が少しずつ変わったと感じます。限られた時間の中でも成果を出し、家庭の時間も大切にできる働き方は可能です。多様な価値観を尊重し合い、安心して働き続けられる環境づくりに今後も関わっていきたいです。

使う側の視点で  
考える人事の働き方

育児休業や時短勤務、現在はフレックスタイム制度を活用し、ライフステージに合わせた働き方を続けています。人事という立場でもありますが、制度は「作る側の理屈」ではなく、「自分が使う立場ならどうか」を常に意識しています。実際に自分が利用することで、周囲も制度を使いやすくなり、職場の雰囲気が少しずつ変わったと感じます。限られた時間の中でも成果を出し、家庭の時間も大切にできる働き方は可能です。多様な価値観を尊重し合い、安心して働き続けられる環境づくりに今後も関わっていきたいです。

制度がある安心感が、  
働き続ける力に

育休・時短勤務を経て、現在はフルタイムで子育てと仕事を両立しています。制度を使う前は「周囲に負担をかけないか」という不安がありましたが、実際には温かく受け入れてもらい、安心して復帰することができました。制度が「必要なときに使える」と分かっているだけでも、将来への不安が和らぎます。今は支えてもらった経験を、今は自分が周囲に返していきたいと思っています。働き方を柔軟に選べる環境が、安心して長く働き続けられる力になると感じています。

## 取り組み時の課題と解決方法

働き方や価値観の多様化により、一律の制度では個々の事情に対応しきれず、現場に浸透しにくい状況がありました。



- ・人事と経営が連携し、制度導入を主導
- ・組合との協議を通じて合意形成を実施
- ・運用しながら現場に合わせて調整

## 成果

## 定量的効果

組織開発後、人間関係に関するストレス指標や満足度の数値に改善が見られています。

## 定性的効果

組織開発後、挨拶や声掛けが増え、明るく風通しの良い職場雰囲気が生まれています。

## 社内外の評価

「ひめボス宣言事業所認証」/  
2023年9月認証



認証  
されました!



ひめボス  
認証事業所

少子高齢化や人材確保が課題となる地域社会において、従業員一人ひとりが安心して能力を発揮できる環境づくりを重視してきました。フレックスタイム制度や育児・介護支援、相談体制の充実、組織開発を通じた心理的安全性の向上など、働く人の声を起点に制度を磨き続けています。今後も「制度をつくる終わり」にせず、対話と改善を重ねながら、多様な人材が長く活躍し、地域とともに持続的に成長できる企業を目指していきます。